

Вопрос 59. Системы заработной платы

Трудовому законодательству известны две системы заработной платы — сдельная и повременная.

Различие между ними состоит в том, что берется за основу определения размера заработка. Если заработная плата зависит от количества проработанного времени, то такая система называется повременной, если от количества выработанной продукции (произведенных операций или других измерителей результатов труда) — сдельной. Право выбора системы заработной платы в организациях, в структурных подразделениях, на отдельных производственных участках, видах работ предоставлено самим организациям. Системы заработной платы устанавливаются по соглашению между работодателем и представительным органом работников и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях (ст. 40,45 ТК).

Месячный заработок повременщика зависит от количества проработанного времени и исчисляется исходя из того, какие устанавливаются тарифные ставки — часовые или дневные. При часовых тарифных ставках заработок определяется путем умножения часовой тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца часов; при дневных тарифных ставках — путем умножения дневной тарифной ставки на количество отработанных в течение месяца дней.

При сдельной системе оплаты труда труд работников подлежит нормированию. Нормирование регулируется ст.159-163ТК.

Нормами труда являются нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания. Они устанавливаются в организациях работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или коллективным договором. Нормы труда должны соответствовать достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда. При необходимости нормы труда могут периодически пересматриваться. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (как правило, профсоюзного).

Для однородных работ могут разрабатываться и вводиться в действие типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК).

Нормы выработки определяют количество продукции (операций), которое работник должен произвести в единицу времени (час, день, месяц) в зависимости от того, какие установлены тарифные ставки — часовые, дневные, месячные (например, норма выработки — 4 детали в час; 2 операции в день). Нормы времени устанавливают время, отведенное для изготовления одной детали, производства одной операции и т. д. (например, 15 минут на одну деталь; 20 минут на одну операцию).

Поскольку тарифная ставка — это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда, работнику гарантируется ее выплата при условии выполнения установленной нормы. Исходя из этого, можно определить сдельную расценку — размер оплаты за единицу продукции, операцию и т. д.:

Сдельная расценка = Тарифная ставка/Норма выработки, или

Сдельная расценка = Тарифная ставка x Норма времени.

Определив сдельную расценку, можно подсчитать заработок сдельщика:

Заработок сдельщика = Сдельная расценка x Количество продукции, операций и т. д.

В дополнение к рассмотренным системам оплаты труда существуют стимулирующие выплаты: премии, доплаты, надбавки к заработной плате. Они устанавливаются работодателем (с учетом мнения профсоюзного органа) либо коллективным договором.